

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Pemediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo

Siti Nuraini¹, Saiful Bahri², Khusnik Hudzafidah³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Marga Probolinggo, Indonesia

E-mail: aini4168@gmail.com¹, saiful.bahri@upm.ac.id², khusnik@upm.ac.id³

Article History:

Received: 12 April 2025

Revised: 20 Mei 2025

Accepted: 31 Mei 2025

Keywords: *Work Environment and Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Population and Civil Registration Service of Probolinggo City.*

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work environment and job satisfaction on employee performance with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a mediating variable at the Department of Population and Civil Registration of Probolinggo City. The results show that the work environment does not have a significant effect on either OCB or employee performance, indicating that an already well-established and culturally embedded work environment is not a key factor in improving performance or OCB. On the other hand, job satisfaction has a positive and significant influence on both OCB and employee performance. Furthermore, OCB significantly affects employee performance and successfully mediates the relationship between job satisfaction and employee performance. However, OCB does not mediate the relationship between the work environment and employee performance. These findings highlight the importance of enhancing job satisfaction as a strategic effort to foster OCB and improve employee performance within government institutions.*

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB maupun kinerja pegawai, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang sudah baik dan menjadi budaya tidak menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja dan OCB. Sebaliknya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dan kinerja pegawai. Selain itu, OCB memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Namun, OCB tidak

memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja sebagai upaya strategis untuk mendorong perilaku OCB dan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah.

PENDAHULUAN

Suatu instansi atau organisasi pasti memerlukan ilmu manajemen sebagai dasar menjalankan perusahaan atau organisasi, dikarenakan ilmu manajemen adalah ilmu yang mengatur, mengorganisasikan, merencanakan, mengawasi dan mengontrol segala aktivitas di perusahaan, hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mapata.

Manajemen merupakan suatu proses dalam upaya merencanakan, mengorganisasikan, menggerekkan, dan mengawasi dengan memperhitungkan segala daya dukung yang dapat mempercepat dalam proses produksi dan pelayanan jasa, operasional, demi terwujudnya kemajuan instansi atau organisasi tersebut (Mapata et al., 2024:2).

Ilmu manajemen begitu beragam, salah satu diantaranya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika membahas MSDM tentu tidak terlepas dengan istilah kinerja. Kinerja akan selalu dikaitkan dengan karyawan atau pegawai, hal ini dikarenakan kinerja merupakan *output* kerja dari karyawan itu sendiri.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai individu saat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya demi mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (Ruth & dkk, 2021:3) “*output* kerja individu yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit dan keseluruhan disebut dengan kinerja pegawai.”

Kinerja pegawai bagi suatu instansi sangat penting guna sebagai salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai targetnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Lingkungan kerja memiliki indikator, Menurut (Khaeruman, 2021:62) indikator lingkungan kerja adalah aman, tempat yang layak, dan orang yang ada di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan lingkungan kerja yang baik. Menciptakan perubahan kinerja yang lebih baik maka perlu adanya memenuhi salah satu syaratnya ialah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta melalui komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan serta antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga perlu membangun tingkat kepercayaan yang tinggi di antara karyawan, sehingga mereka merasa tidak ada saling curiga, melainkan saling menjaga satu sama lain. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah (Indah Triwulandari et al., 2023:507) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Dampak positif bagi kinerja pegawai dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang positif. Inilah yang akan menimbulkan rasa puas dalam diri setiap karyawan yang bekerja di instansi tersebut.

Menurut Hasibuan (Buyung, 2023:1) menjelaskan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sikap emosional dalam diri karyawan seperti menyukai atau mencintai pekerjaannya. Saat karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja dapat diartikan bahwa karyawan tersebut puas terhadap pekerjaannya menurut Handoko dalam buku kepuasan kerja”.

Kepuasan merupakan salah satu factor yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu (Aniswati et al., 2023:419) yang dimana kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tentu akan membangkitkan naluri secara alamiah yang dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Ashlan & Akmaluddin, 2022:38) “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah tindakan terpuji yang dikerjakan secara sukarela, tanpa imbalan, serta tidak diatur oleh aturan formal organisasi (di luar deskripsi kerja) dengan kata lain, OCB bukanlah tindakan yang terpaksa, tetapi dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi.”

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Salah satu pengaruh faktor eksternal yang paling mendasar adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja yang merupakan faktor eksternal terpenuhi dan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan tentu akan memunculkan perasaan sukarela yang ada dalam diri karyawan dengan sendirinya yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan adanya OCB nya dalam diri karyawan diharapkan akan memberikan dampak peningkatan kinerja yang lebih baik lagi. Sesuai dengan hasil penelitian dari penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh : (Khaerudin & Yani, 2022) yang mengatakan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat menjadi mediasi untuk variabel lingkungan kerja atas konstruk kinerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo merupakan lembaga pemerintahan yang bergerak di bidang administrasi kependudukan, sebagai bagian dari penyelenggaraan Administrasi Negara, Lembaga ini bertujuan untuk memenuhi hak-hak pendudukan dalam hal administrasi, seperti pelayanan public dan perlindungan terkait dokumen kependudukan. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo juga memiliki penilaian tersendiri terkait penilaian kinerja yang telah ditentukan dan disepakati oleh kedua belah pihak, instansi dan juga karyawan yang bekerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terbilang cukup baik dari segi fisik atau prasarana, namun ruang kerja yang terbatas dan hanya dibatasi oleh sekat membuat pegawai yang bekerja kurang nyaman dan fokus, karna kebisingan yang timbul antara ruangan atau devisi satu ke devisi lainnya. Selain itu, kurangnya CCTV sebagai alat penunjang keamanan membuat karyawan dan pengunjung merasa was-was jika terjadi sesuatu yang tidak diinginkan seperti tindakan pencurian dan lain sebagainya, sehingga membuat karyawan kurang puas dari segi keamanan. Pemilihan lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi kinerja didukung dengan hasil penelitian dari (Indah Triwulandari et al., 2023) yang menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pula, selain itu lingkungan kerja yang baik akan memunculkan rasa sukarela dalam diri karyawan yang bernama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun berdasarkan penelitian dari (A. Saputra et al., 2021:) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi secara negative oleh lingkungan kerja. Hal ini berarti, lingkungan kerja tidak berpengaruh pada tinggi rendahnya perilaku OCB karyawan. Selain faktor eksternal berupa lingkungan kerja, faktor internal berupa kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Tidak adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di diri karyawan akan memberikan dampak berupa karyawan akan sungkan dan tidak akan dengan sukarela melakukan

pekerjaan di luar tanggung jawabnya, sehingga hubungan karyawan antar karyawan atau hubungan antara karyawan dan atasan akan canggung, karna kurangnya kerjasama. Sikap *Alturism* atau membantu rekan kerja dengan sukarela jarang terjadi dikarenakan kesibukan masing-masing dan lebih mengutamakan *job desk* diri sendiri, membuat hubungan antar rekan kerja menjadi kurang harmonis.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo memiliki indikator kinerja dan sasaran yang mengacu pada tujuan dan sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) salah satunya adalah setiap masyarakat Kota Probolinggo harus memiliki KTP-el. Namun nyatanya masih ada beberapa masyarakat yang belum memiliki KTP-el.

Berdasarkan Latar Belakang Di Atas, Maka Peneliti Tertarik Untuk Meneliti Tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Mediasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.”**

KAJIAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Enny, 2019:56) “Lingkungan kerja adalah seluruh entitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Simanjuntak mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan peralatan di sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaruh kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. (Khaeruman, 2021: 55).

Kepuasan Kerja

Menurut Affandi (Haris et al., 2023:9) “karyawan yang memiliki sikap dan tindakan yang positif terhadap pekerjaannya dalam serangkaian penilaian terhadap pekerjaan sebagai bentuk menghargai dalam mencapai tujuan penting pekerjaan disebut dengan kepuasan kerja.” Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sesuatu yang bersifat individual, tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya.

***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut (Ashlan & Akmaluddin, 2022:38) “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah suatu perilaku yang terpuji meskipun aktivitas kesukarelaannya tanpa imbalan dan tidak ada dalam aturan formal organisasi (diluar deskripsi kerja) atau dengan kata lain tidak boleh menjadi suatu tindakan yang terpaksa untuk hal-hal yang mengutamakan kepentingan organisasi, tetapi jika dikerjakan akan memberikan dampak positif bagi instansi.”

Kinerja

Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati Bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Menurut Sedarmayanti (Ruth & dkk, 2021:3) “kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti konkret secara keseluruhan.”

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan analisis asosiatif. Metode

penelitian kuantitatif menurut Emzir adalah suatu pendekatan yang secara primer menggunakan paradigma postpositivist dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, reduksi kepada variabel, hipotesis dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan observasi serta pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survey yang memerlukan data statistik (Fadilla et al., 2022:2). Analisis asosiatif adalah analisis yang berusaha mencari hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel terkait (Fadilla et al., 2022:4). Dengan menggunakan penelitian ini, maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Priadana & Sunarsi, 2021:159). Maka populasi bukan hanya orang, melainkan juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo yang berjumlah 46 orang karyawan yang terdiri dari 25 orang karyawan berjenis kelamin laki-laki dan 21 karyawan berjenis kelamin perempuan.

Sampel

Sampel adalah sumber dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Wijayanti et al., 2021:60). Bila populasi berjumlah banyak atau besar, berbeda dengan sampel yang berjumlah lebih sedikit dari populasi, meski begitu sampel merupakan bagian dari populasi. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Fadilla et al., 2022:86) hal ini dikarenakan jumlah populasi relative kecil. Maka dari itu, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 46 orang karyawan.

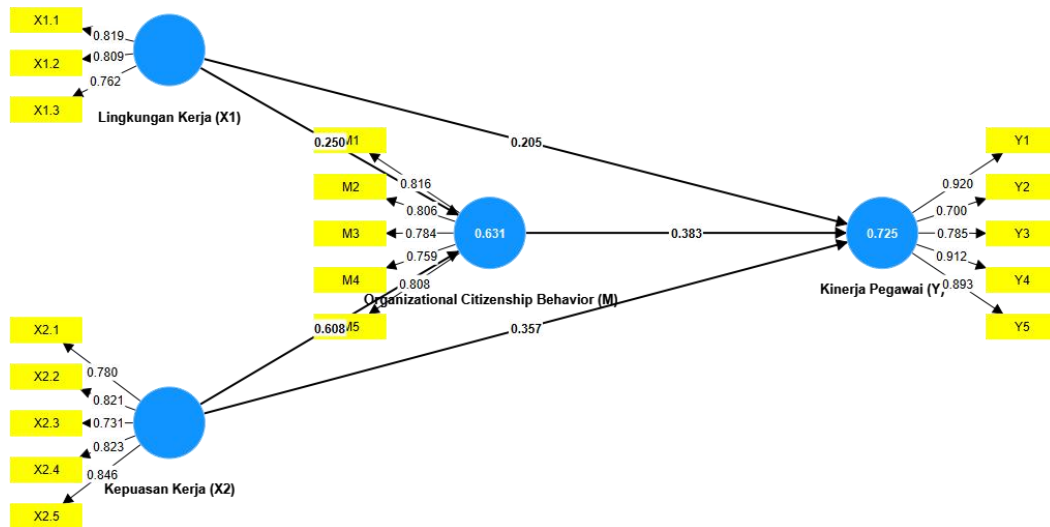
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen diukur menggunakan nilai *outer loading* konstruk reflektif harus di atas 0,708. Selain itu hal yang perlu diperhatikan adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang harus di atas 0,5.



Gambar 1. PLS Algorithm
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 1. Hasil Uji Outer Loading

Variabel	Items	Outer Loading	Ketentuan	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0.819	Ketentuan >0,7	Valid
	X1.2	0.809		Valid
	X1.3	0.762		Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0.780		Valid
	X2.2	0.821		Valid
	X2.3	0.731		Valid
	X2.4	0.823		Valid
	X2.5	0.846		Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	M1	0.816		Valid
	M2	0.806		Valid
	M3	0.784		Valid
	M4	0.759		Valid
	M5	0.808		Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.920		Valid
	Y2	0.700		Valid
	Y3	0.785		Valid
	Y4	0.912		Valid
	Y5	0.893		Valid

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Hasil uji outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Kinerja Pegawai memiliki nilai di atas batas minimal 0,7. Ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid dan memberikan kontribusi yang kuat dalam mengukur konstruk laten masing-masing variabel.

Tabel 2. Hasil Uji *Average variance extracted* (AVE)

No	Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Ketentuan	Valid
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.635	Nilai AVE > 0,5	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	0.642		Valid
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (M)	0.632		Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.717		Valid

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Hasil uji *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang berarti masing-masing variabel dinyatakan valid dan memiliki validitas konvergen yang baik. Variabel Lingkungan Kerja memiliki AVE sebesar 0,635, Kepuasan Kerja 0,642, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) 0,632, dan Kinerja Pegawai 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar varians dapat dijelaskan oleh indikator-indikator dalam masing-masing konstruk.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur oleh nilai *cross loading* setiap indikator, yang dipersepsikan valid jika nilainya > 0.7. Hasil pengujian validitas diskriminan dari *cross loading* dengan menggunakan SmartPLS 4.0 telah disajikan dalam tabel 20 di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

Item	Lingkungan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (M)	Kinerja Pegawai (Y)	Ketentuan	Valid
X1.1	0.819	0.546	0.471	0.568	<i>Cross Loading</i> konstruk sendiri > <i>Cross Loading</i> konstruk lain	Valid
X1.2	0.809	0.488	0.592	0.510		Valid
X1.3	0.762	0.538	0.484	0.569		Valid
X2.1	0.494	0.780	0.486	0.659		Valid
X2.2	0.436	0.821	0.600	0.590		Valid
X2.3	0.464	0.731	0.528	0.594		Valid
X2.4	0.563	0.823	0.700	0.657		Valid
X2.5	0.649	0.846	0.742	0.652		Valid
M1	0.530	0.548	0.816	0.580		Valid
M2	0.398	0.619	0.806	0.605		Valid
M3	0.461	0.543	0.784	0.575		Valid
M4	0.597	0.645	0.759	0.568		Valid
M5	0.573	0.687	0.808	0.680		Valid
Y1	0.657	0.660	0.664	0.920		Valid
Y2	0.407	0.518	0.447	0.700		Valid
Y3	0.451	0.635	0.479	0.785		Valid
Y4	0.648	0.729	0.800	0.912		Valid
Y1	0.685	0.664	0.766	0.893		Valid

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Berdasarkan tabel diatas, seluruh indikator memiliki nilai Cross Loading tertinggi pada konstruk latennya masing-masing dibandingkan dengan konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat, serta memiliki validitas diskriminan yang baik. Dengan demikian, model dinyatakan memiliki kualitas pengukuran yang kuat dan pemisahan konstruk yang jelas.

Tabel 4. Hasil Fornell-Larcker Criterion

	Kepuasan Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan Kerja (X1)	Organizational Citizenship Behavior (M)
Kepuasan Kerja (X2)	0.801			
Kinerja Pegawai (Y)	0.787	0.847		
Lingkungan Kerja (X1)	0.657	0.688	0.797	
Organizational Citizenship Behavior (M)	0.772	0.791	0.649	0.795

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Seluruh variabel dalam model, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (OCB/M), dan Kinerja Pegawai (Y), memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lain. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik dan tidak terjadi tumpang tindih signifikan antar konstruk. Dengan demikian, semua konstruk memenuhi kriteria Fornell-Larcker dan model dinyatakan memiliki kualitas pengukuran yang kuat serta valid dalam mengukur variabel yang dimaksud.

Tabel 5. Hasil *Heterotrait- monotrait ratio* (HTMT)

Korelasi antar Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja Pegawai (Y) <-> Kepuasan Kerja (X2)	0.890
Organizational Citizenship Behavior (M) <-> Kepuasan Kerja (X2)	0.882
Organizational Citizenship Behavior (M) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.868
Lingkungan Kerja (X1) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.844
Lingkungan Kerja (X1) <-> Kepuasan Kerja (X2)	0.833
Organizational Citizenship Behavior (M) <-> Lingkungan Kerja (X1)	0.823

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Seluruh pasangan variabel dalam model memiliki nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) di bawah 0,90. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah diskriminan antar konstruk, dan setiap variabel seperti Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (M), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki konsep serta konstruk laten yang berbeda secara jelas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan pendekatan HTMT dan memiliki kualitas pengukuran yang baik.

Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah mengukur apakah jawaban responden konsisten tidak acak (Imam Ghazali & Karlina Aprilia K, 2023:98) . Nilai Realibilitas dapat dilihat dari *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* (ρ_a) dan *composite reliability* (ρ_c) semua nilainya harus >0,7 yang dianggap konsisten (reliable).

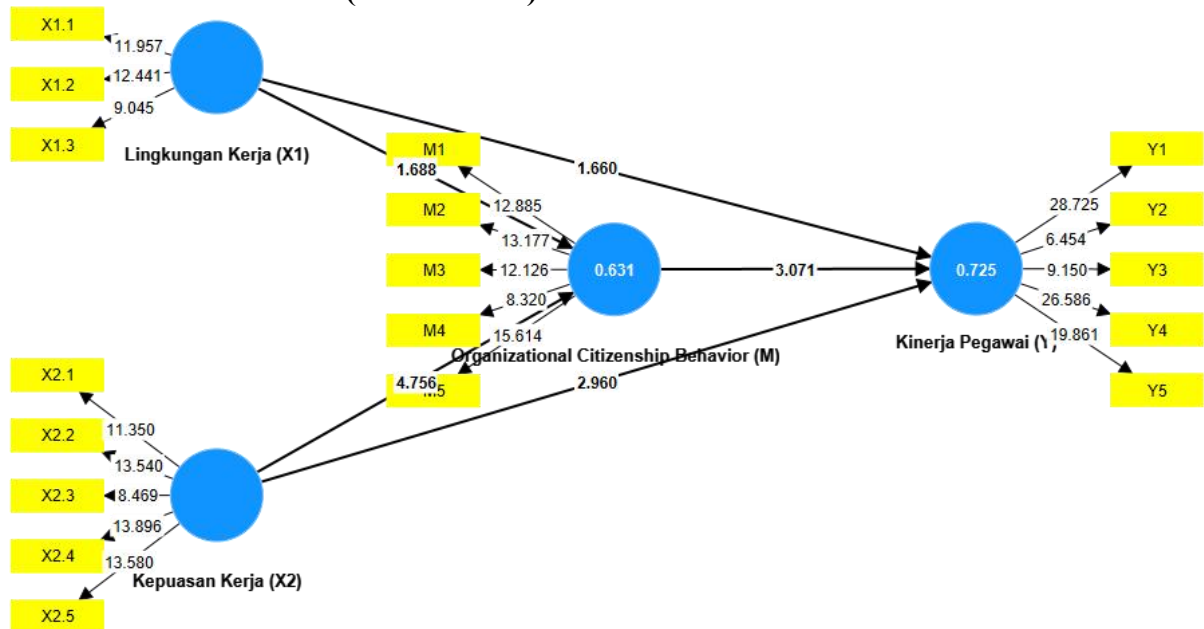
Tabel 6. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho c)	Ketentuan	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0.712	0.839	N > 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.860	0.899		Reliabel
Organizational Citizenship Behavior (M)	0.855	0.896		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.900	0.926		Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Semua variabel dalam model, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Organizational Citizenship Behavior (M), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga item-item dalam masing-masing variabel dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud secara konsisten. Dengan demikian, keempat variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)



Gambar 2. PLS Bootstrapping 5000

Sumber: Data Primer, diolah 2025

R-square (R²)

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.725	0.706	>0,19 (model lemah)	Model kuat
Organizational Citizenship	0.631	0.614	>0,33 (model sedang)	Model sedang

Variabel	R-square	R-square adjusted	Ketentuan	Keterangan
Behavior (M)			>0,67 (model kuat)	

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Nilai R-Square menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 72,5% terhadap Kinerja Pegawai, dan 63,1% terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan prediktif yang baik.

F-square (F²)

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

Hubungan Variabel	f-square	Ketentuan	Keterangan
(X2) -> (Y)	0,168	>0,02 kecil > 0,15 sedang >0,35 besar	Efek Sedang
(X2) -> (M)	0,569		Efek Besar
(X1) -> (Y)	0,080		Efek Kecil
(X1) -> (M)	0,096		Efek Kecil
(M) -> (Y)	0,197		Efek Sedang

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Hasil F-Square menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0,168 dan berpengaruh besar terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan nilai 0,569. Sementara itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,080 dan terhadap OCB sebesar 0,096. Adapun OCB memberikan pengaruh sedang terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai 0,197. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam model ini, khususnya terhadap OCB.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji *Variance Inflation Factor* (VIF)

Variabel	VIF
(X2) -> (Y)	2.759
(X2) -> (M)	1.759
(X1) -> (Y)	1.927
(X1) -> (M)	1.759
(M) -> (Y)	2.709

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Hasil uji Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa seluruh nilai VIF berada di bawah angka 5, yaitu berkisar antara 1,759 hingga 2,759. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model, sehingga hubungan antar konstruk dinyatakan memenuhi syarat dan valid untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Goodness of fit (fit)

Tabel 10. Hasil Model fit

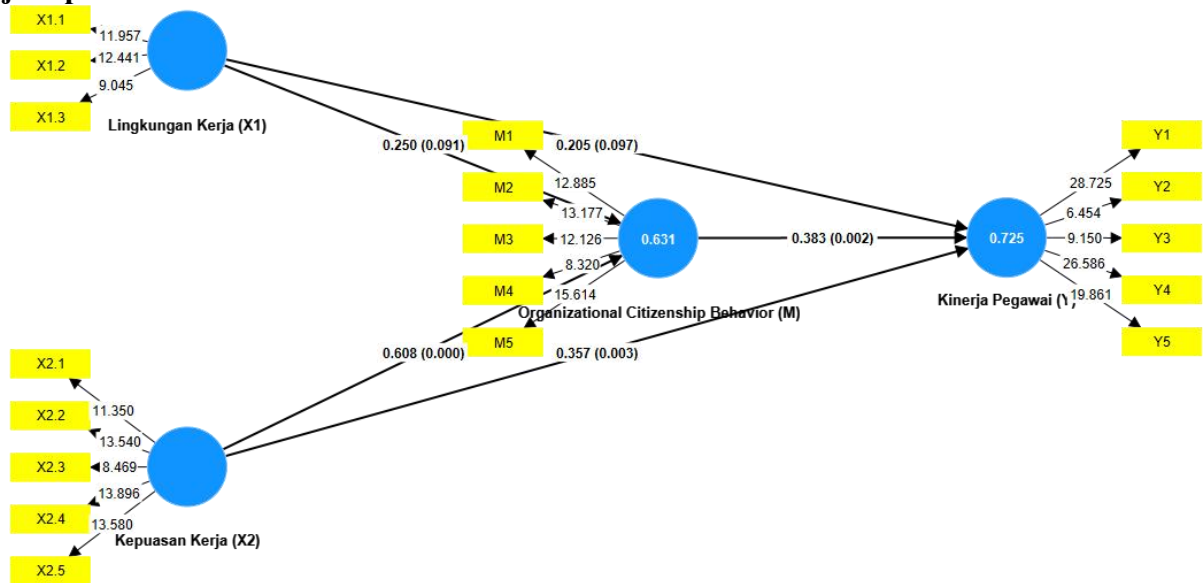
	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.093	0.093

D ULS	1.476	1.476
D G	1.145	1.145
Chi-Square	241.091	241.091
NFI	0.656	0.656

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Berdasarkan tabel 27 dapat dideskripsikan NFI sebesar 0,656 yang artinya masuk dalam kategori sedang, maka dapat disimpulkan bahwa model yang terbentuk sudah memenuhi kriteria kesesuaian sehingga model dapat digunakan dan bagus dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Uji Hipotesis



Gambar 3. Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Tabel 11. Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Ketentuan	Keterangan
(X1) -> (M)	0.250	0.263	0.148	1.688	0.091	T Statistic > 1,96 P Value < 0,05	Tidak berpengaruh
(X2) -> (M)	0.608	0.607	0.128	4.756	0.000		Berpengaruh
(X1) -> (Y)	0.205	0.209	0.124	1.660	0.097		Tidak berpengaruh
(X2) -> (Y)	0.357	0.349	0.121	2.960	0.003		Berpengaruh
(M) -> (Y)	0.383	0.392	0.125	3.071	0.002		Berpengaruh

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Pengujian hipotesis kedua untuk melihat efek mediasi dalam penelitian ini yaitu uji pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

melalui *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 12. Specific Indirect Effect & Hipotesis

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X1) -> (M) -> (Y)	0.096	0.104	0.069	1.384	0.166
(X2) -> (M) -> (Y)	0.233	0.238	0.092	2.528	0.012

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 28, dapat disimpulkan bahwa:

- Lingkungan Kerja → OCB: Tidak signifikan (T = 1,688; P = 0,091).
- Kepuasan Kerja → OCB: Signifikan (T = 4,756; P = 0,000).
- Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai: Tidak signifikan (T = 1,660; P = 0,097).
- Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai: Signifikan (T = 2,960; P = 0,003).
- OCB → Kinerja Pegawai: Signifikan (T = 3,071; P = 0,002).
- Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai melalui OCB: Tidak signifikan (T = 1,384; P = 0,166).
- Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai melalui OCB: Signifikan (T = 2,528; P = 0,012).

Secara keseluruhan, variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui OCB, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pengujian bentuk mediasi dapat dilakukan dengan uji *Variance Accounted for* (VAF) dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect}} \\ \text{VAF} &= \frac{0,096}{0,205 + 0,096} \\ \text{VAF} &= 0,3189 \\ \text{VAF} &= 31,8\% \text{ atau } 32\% \end{aligned}$$

Hasil uji *Variance Accounted for* (VAF) variabel mediasi OCB antara hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai VAF sebesar 32%. Maka jenis efek mediasi adalah mediasi Sebagian (*partial mediation*).

$$\begin{aligned} \text{VAF} &= \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Direct Effect} + \text{Indirect Effect}} \\ \text{VAF} &= \frac{0,233}{0,357 + 0,233} \\ \text{VAF} &= 0,3949 \\ \text{VAF} &= 39,4\% \text{ atau } 39\% \end{aligned}$$

Hasil uji *Variance Accounted for* (VAF) variabel mediasi OCB antara hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menghasilkan nilai VAF sebesar 39%. Maka jenis efek mediasi adalah mediasi Sebagian (*partial mediation*).

Uji PLS Predict

PLS Predict merupakan metode validasi untuk menyatakan apakah model PLS yang dibangun mempunyai kekuatan prediksi yang baik (*predictive power*) dan seberapa jauh kekuatan prediksinya.

Tabel 13. Hasil Uji PLS Predict

Item	Q ² predict	PLS-SEM RMSE	PLS-SEM MAE	LM_RMSE	LM_MAE
------	------------------------	--------------	-------------	---------	--------

Y1	0,583	0,328	0,266	0,398	0,319
Y2	0,217	0,450	0,371	0,541	0,433
Y3	0,342	0,415	0,331	0,463	0,365
Y4	0,537	0,344	0,258	0,428	0,312
Y5	0,487	0,363	0,274	0,436	0,324
M1	0,279	0,460	0,327	0,535	0,371
M2	0,305	0,458	0,343	0,517	0,397
M3	0,242	0,634	0,447	0,697	0,515
M4	0,434	0,398	0,305	0,404	0,277
M5	0,457	0,373	0,306	0,432	0,349

Sumber: Data Primer diolah SmartPLS. 04, 2025

Berdasarkan tabel diatas, model PLS menunjukkan tingkat error (RMSE dan MAE) yang lebih rendah dibandingkan model regresi pada hampir semua indikator Kinerja Pegawai dan Organizational Citizenship Behavior. Meskipun ada satu pengecualian pada indikator M4, secara keseluruhan model PLS lebih baik karena menghasilkan error yang lebih kecil.

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil data tabel 13 statistik Hasil Uji Hipotesis yang diolah oleh SmarPLS 0.4, maka diperoleh hasil dari hipotesis penelitian ini:

H1: Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,688 dimana nilai ini di bawah t_{tabel} yaitu 1,96, dan nilai P- value ialah 0,091 dimana nilai ini lebih tinggi daripada 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Linkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* H1 ditolak. Hal ini berarti Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H2: Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Organizationa Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizationa Citizenship Behavior* memiliki nilai t_{hitung} 4,756 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} , selain itu untuk nilai P- value 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizationa Citizenship Behavior* H2 diterima. Hal ini berarti apabila kepuasan yang ada pada diri pegawai meningkat maka *Organizationa Citizenship Behavior* maka juga akan meningkat.

H3: Ada pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,660 dimana nilai ini di bawah t_{tabel} yaitu 1,96, dan nilai P- value ialah 0,097 dimana nilai ini lebih tinggi daripada 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai H3 ditolak. Hal ini menunjukkan jika Lingkungan Kerja tdak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Ada pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

memiliki nilai t_{hitung} 2,960 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} , selain itu untuk nilai P-value 0,003 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai H4 diterima. Hal ini berarti apabila kepuasan yang ada pada diri pegawai meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

H5: Ada pengaruh langsung *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t_{hitung} 3,071 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} , selain itu untuk nilai P-value 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai H5 diterima. Hal ini berarti apabila *Organizational Citizenship Behavior* yang ada pada diri pegawai meningkat maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

H6: Ada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, adanya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai t_{hitung} 1,384 dimana nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} , selain itu untuk nilai P-value 1,384 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau H6 ditolak.

H7: Ada pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo?

Berdasarkan tabel 13 di atas, adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki nilai t_{hitung} 2,528 dimana nilai ini lebih besar dari t_{tabel} , selain itu untuk nilai P-value 0,012 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau H7 diterima. Hal ini berarti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan dampak yang positif dan menguatkan pengaruh kepuasan yang ada dalam diri pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dari penelitian pada pegawai Dinas Pendudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, berikut adalah kesimpulan terkait penelitian ini:

- a. Lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor utama dalam meningkatkan perilaku OCB pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, dikarenakan lingkungan kerja yang terdapat di instansi tersebut sudah baik dan juga sudah menjadi budaya atau kebiasaan, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai indikator keamanan lingkungan kerja yang memperoleh nilai tertinggi.
- b. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini dapat disimpulkan jika kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap OCB. Apabila kepuasan meningkat maka secara naluriah akan tercipta perilaku OCB pada

- pegawai yang bekerja di instansi tersebut dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan pegawai maka akan semakin rendah pula perilaku OCB yang ada pada diri pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
- c. Lingkungan kerja terbukti tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik sudah diterapkan dan menjadi budaya atau suatu kebiasaan sehingga bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
 - d. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hal ini membuktikan kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan yang baik dapat membuat pegawai lebih tenang dan nyaman dalam bekerja hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo.
 - e. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo memiliki sikap atau perilaku OCB maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang bekerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo, dan sebaliknya semakin rendah pegawai memiliki sikap atau perilaku OCB maka akan semakin rendah tingkat kinerja pegawai yang bekerja di instansi tersebut.
 - f. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hal ini membuktikan jika OCB tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo sudah baik dan sudah menjadi budaya sehingga bukan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan yang baik dan sudah menjadi budaya juga bukan faktor utama dalam meningkatkan perilaku OCB yang ada dalam diri pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Sehingga variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak bisa menjadi variabel mediasi dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
 - g. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti OCB akan memberikan dampak yang positif dengan adanya kepuasan dalam diri pegawai yang didukung dengan terciptanya perilaku OCB maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Probolinggo. Hal ini memiliki arti bahwa rasa puas yang ada dalam diri pegawai akan memicu para pegawai untuk bekerja melebihi apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan, sehingga pegawai tersebut dapat mencapai kinerja terbaiknya.

REFERENSI

- Alqorrib, Y., Jumawan, J., Maulia, I. R., Bukhari, E., & Supriyanto, S. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Antarestar Global Kreatifindo*. *JURNAL ECONOMINA*, 2(11), 3351–3369. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.977>

- Aniswati, Saiful Bahri, & Seger Priantono. (2023). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Padabadan Pusat Statistik (BPS) Kota Probolinggo. 1*, 411–420.
- Armin Naway, F. (2018). *Organizational Citizenship Behaviior Dalam Kinerja Organisasi* (A. Rahmat, Ed.; 1st ed.). ZAHIR PUBLISHING.
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2022). *Organizational Citizenship Behavior* (1st ed.). Penerbit Yayasan Barcode Devisi Publikasi Penelitian. www.yayasanbarcode.com
- Buyung, H. (2023). *Kepuasan Kerja* (H. Mustika, Ed.). EUREKA MEDIA AKSARA.
- Duryadi. (2021). *Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma, Ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (N. M. P. Saputra, Ed.; 1st ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012). <http://penerbitzaini.com>
- Farouk, R. (2024). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pengguna Jasa Maskapai Citilink Di Indonesia Dengan Metode SEM-PLS*. Agustus, 2(8).
- Farhan Saputra, Alifah Jiddal Masyrurroh, Bayu Putra Danaya, Srirahayu Putri Maharani, Nova Astia Ningsih, Tania Septfania Ricki, Ganis Aliefiani Mulya Putri, Jumawan Jumawan, & Hadita Hadita. (2023). *Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta*. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Hamzah, U. A. (2021). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* Anwar SE, MM. In *Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol* (Vol. 4).
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *KEPUASAN KERJA* (A. Haris, F. Effendi, & N. Darmayanti, Eds.). CV BUDI UTAMA.
- Imam Ghozali, & Karlina Aprilia K. (2023). *PARTIAL LEAST SQUARES (Konsep, Teknik, dan Aplikasi) Smart PLS 4.0*. YOGA PRATAMA.
- Indah Triwulandari, Mohammad Saiful Bahri, & Trivosa Aprilia Novadiani Haidiputri. (2023). *PengaruhLingkungan Kerja, Pelatihan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kedopok Kota Probolinggo. 1*, 501–510.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis DATA KUANTITATIF* (Hartini Warnanintyas, Ed.; 1st ed.). Anggota IKAPI No. 181/JTE/2019.
- Indrasari, M., Kerja, K., Kinerja, D., & Indd, K. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* (1st ed.). Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Inengah, K. A., Buyung, H., & Safrizal, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Pemediasi di Kantor Kecamatan Bangkalan*. *Online) Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15. <https://doi.org/10.35457/xxx>
- Jessie Steven, H., & Partono, A. (2020). *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 5*, 78–88.

- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1). <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Khaerudin, A., & Yani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Pemeditasi di KPP Perusahaan Masuk Bursa* (Vol. 27, Issue 1).
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)* (Khaeruman, Ed.). CV. A.A. RIZKY. file:///C:/Users/USER/Downloads/Bookchapter%20MSDM%20Buku%20FULL%20(1).pdf
- Lathifah, C., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari* (Vol. 1, Issue 2).
- Mapata, Paramata, R., Ismartaya, & Akmalia, S. (2024). *MSDM (Teori dan Penerapannya dalam Organisasi)* (Hartini, Ed.). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). *Peran Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dalam Memediasi Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta* (Vol. 9, Issue 2). Oktober.
- Maulana, A., Fadhillah, M., & Chandra Kirana, K. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. 65–75. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10607>
- Nurnaningsih, S. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening*. *Economic Education Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Priadana, S., & Sunarsi, (2021). *Metode-Penelitian-Kuantitatif (1)* (Della, Ed.; 1st ed.). Pascal Books.
- Purwanto, A., Purba, J. T., Bernarto, I., & Sijabat, R. (2021). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB), Transformational and Digital Leadership Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Komitmen Organisasi Pada Family Business. *JENIUS*, 4(3). <https://ssrn.com/abstract=3987573>
- Ritonga, E. E. (2018). *Peran Organizational Citizenship Behavior Sebagai Pemeditasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat*.
- Rosita, S., Dian, M. M., Aira, M. F., Hendriyaldi, S. E. M., Pd, S., Feny Tialonawarmi, M. M., Wahyu, M. M., & Setiawan, J. (n.d.). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. <https://widapublishing.com>
- Ruth, N., & dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA .
- Saputra, A., Kirana, K. C., Septyarini, E., Kunci, K., Kerja, L., Kerja, M.-S., & Kerja, K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. 10(2), 85–92. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/index>
- Sari, U. K., Setyadi, H. J., & Widagdo, P. P. (2023). Evaluasi Kesuksesan Sistem Informasi Terpadu Layanan Prodi (SIPLO) Menggunakan Model Delone Dan Mclean Pada Fakultas Teknik Universitas Mulawarman. *Adopsi Teknologi Dan Sistem Informasi (ATASI)*, 2(1), 48–58. <https://doi.org/10.30872/atasi.v2i1.536>

- Selviandry, Y., & Noviantoro, D. (2024). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Sumsel Babel Cabang Pagaram.*
- Stephanie, B. J., K Lengkong, V. P., A Tampenawas, J. L., Jaqueline Stephanie, B., K Lengkong, V. P., A Tampenawas, J. L., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Viii Manado The Influence Of Job Satisfaction, Compensation, And Promotion On Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Of The Manado Region Viii Airport Authority Office.* Maret, 12(1), 849–859.
- Suntara, A. A., Widagdo, P. P., & Kamila, V. Z. (2023). Analisis Penerapan *Model Unified Theory Of Acceptance And Use Of Technology (UTAUT)* Terhadap Perilaku Pengguna Sistem Informasi Uang Kuliah Tunggal Universitas Mulawarman. *Kreatif Teknologi Dan Sistem Informasi (KRETISI)*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.30872/kretisi.v1i1.275>
- Unggul Yudha Hastitama. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pati). *Jurnal Litbang Provinsi Jawa Tengah*, 20(2), 225–237. <https://doi.org/10.36762/jurnaljateng.v20i2.971>
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Wijayanti, R., Rizal, M. M. N., & Sulistyan, B. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (3rd ed.). WIDYA GAMA PRESS STIE WIDYA GAMA LUMAJANG.
- Zuchri, A. (2021). *Buku-Metode-Penelitian-Kualitatif* (P. Rapanna, Ed.; 1st ed.). CV. Syakir Media Press.